

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE
VALLEDUPAR
SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL
JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente**

SENTENCIA LABORAL

24 de junio de 2022

20-001-31-05-002-2019-00278-01 Proceso ordinario laboral promovido por **YOVANI DEVARIS BECERRA SOCARRÁS** contra **ATLAS SEGURIDAD LIMITADA**.

Aprobado mediante Acta No 0047 del 24 de junio de 2022

1. OBJETO DE LA SALA.

En aplicación de la Ley 2213 de 2022 la cual adopto como legislación permanente el decreto 806 del 4 de junio de 2020, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ, JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante contra sentencia proferida el 30 de noviembre de 2021 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito Valledupar, Cesar, dentro del proceso de referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1 DEMANDA Y CONTESTACIÓN

2.2 HECHOS

2.2.1 Manifestó que la empresa SEGURIDAD ATLAS LTDA presta el servicio seguridad privada integral a nivel nacional, presta los servicios en Valledupar, pero

no tiene sedes u oficinas, además, tiene convenio de prestación de servicios con la empresa NESTLÉ DE COLOMBIA S.A con vigencia hasta el 2030.

2.2.2 Indicó que el señor YOVANI DEVARIS BECERRA SOCARRAS fue contratado por la empresa demandada a través de un contrato individual de trabajo por la duración de una obra o labor contratada para prestar servicios de seguridad y protección en la modalidad como guarda de seguridad para el cliente Nestlé.

2.2.3 El demandante fue vinculado el 23 de noviembre del 2015, prestó sus servicios de forma personal, continua e ininterrumpida durante la vigencia del contrato, estuvo bajo a subordinación de la empresa contratista Nestlé y la contratante ATLAS LTDA.

2.2.4 Asimismo, no había finalizado el contrato celebrado entre la empresa NESTLÉ DE COLOMBIA S.A y la demandada, cuando esta última decidió dar por terminado el contrato de trabajo el 12 de julio del 2019, por las razones de una organización operativas y administrativas dentro de la empresa, por esto, constituye la voluntad unilateral del empleador.

2.2.5 La demandada le adeuda al actor los salarios causados desde el 1° al 12 de julio del 2019, además, el reconocimiento y pago las cesantías después del 31 de diciembre del 2018, intereses de cesantías, primas de servicios, vacaciones y la indemnización de ley por despido injusto.

2.2.6 Invocó que la carga laboral fue de 12 horas o más, turnos de lunes a lunes incluyendo domingos y festivos, por lo que la empresa demandada pactó con el actor un OTROSÍ reconociendo un monto fijo por concepto de partida mensual por recargos por la suma de (\$332.706).

2.3 PRETENSIONES.

2.3.1 Que se declare que la empresa ATLAS SEGURIDAD LTDA contrató al señor YOVANI DEVARIS BECERRA SOCARRAS para el cargo de guarda de seguridad y laboró de manera personal, subordinada y continua.

2.3.2 Que se declare que la terminación del contrato de trabajo se determinó con base a la obra o labor convenida entre NESTLÉ COLOMBIA S.A y ATLAS SEGURIDAD LTDA y que al momento de la finalización del mismo dicho contrato se mantenía vigente.

2.3.3 Que se declare sin solución de continuidad el vínculo laboral entre las partes a partir del 23 de noviembre del 2015 hasta el 31 de diciembre del 2030. Y que la terminación del contrato se dio por decisión unilateral de la empresa demandada y sin justa causa.

2.3.4 En consecuencia, que se condene a la empresa ATLAS SEGURIDAD LTDA al reconocimiento y pagos de los siguientes conceptos:

- ✓ Salarios adeudados en el equivalente al promedio que se llegare a determinar procesalmente, incluyendo los reajustes anuales y los recargos dominicales y festivos, recargos diurnos y nocturnos, horas extras.
- ✓ Los reajustes a las prestaciones sociales causadas y no pagadas.
- ✓ Indemnización por despido sin justa causa.
- ✓ Sanción moratoria por el no pago de salarios y prestaciones sociales.
- ✓ Sanción moratoria por no consignación de las cesantías.

2.4 CONTESTACION DE LA DEMANDA.

A través de apoderado judicial la demandada contestó declarando ser cierto el objeto social de la empresa que presta sus servicios de seguridad privada integral a nivel nacional, además declaró ser cierto que el actor prestó sus servicios de manera continua e ininterrumpida desde el 23 de noviembre de 2015 hasta el 12 de julio de 2019, que la empresa demandada si asignaba los horarios que debía cumplir el demandante. Los demás hechos no son ciertos.

Se opuso a todas y cada una de las pretensiones de la demanda y propuso las siguientes excepciones de fondos: *“inexistencia de la obligación, compensación y prescripción”*.

2.5 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El a-quo en sentencia del 30 de noviembre del 2021 profirió la siguiente sentencia:

Declaró la existencia del contrato de trabajo entre el señor YOVANI DEVARIS BECERRA SOCARRAS y la empresa ATLAS SEGURIDAD LIMITADA, absolvió a la demandada de las pretensiones y condenó en costas al demandante.

2.6 PROBLEMAS JURÍDICOS ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.

¿Cuál fue la modalidad de contrato laboral que existió entre YOVANI BECERRA SOCARRAS y la empresa ATLAS SEGURIDAD LIMITADA como empleadora?

¿Si la empresa ATLAS SEGURIDAD LIMITADA le adeuda al demandante los salarios, horas extras, recargo nocturno dominical o festivos, auxilio de transporte, auxilio de cesantías e intereses, primas de servicios, vacaciones, las cotizaciones en pensión y salud con su respectivo ajuste conforme al salario devengado?

¿Si le asiste al demandante el derecho al pago de la indemnización moratoria ordinaria del artículo 65 CST, la indemnización por la no afiliación al subsidio familiar, la indemnización por despido injusto y la sanción moratoria por la no consignación de las cesantías en un fondo?

Como fundamento de su decisión expuso lo siguiente:

De acuerdo a las pruebas allegadas al proceso se tiene a folio 32 y 33 el contrato suscrito entre las partes, en él consta que el demandante fue contratado para prestar el servicio como guarda de seguridad estableciendo como salario el mínimo legal vigente. En cuanto a los extremos temporales se mencionó que el contrato tiene como fecha de inicio el 23 de noviembre de 2015 e igualmente a folio 6 obra carta de terminación en donde consta que esta se dio por decisión unilateral de la empleadora a partir del 12 de julio del 2019 hecho que también fueron aceptados en la contestación de la demanda, por cuanto no entró en el debate probatorio.

A su vez, en el debate con respecto a la modalidad en el contrato de trabajo las partes pactaron que la relación laboral estaría determinada a la obra o labor contratada, sin embargo, en el documento aportado por la parte demandada visible a folio 87 se establece que la demandada mediante escrito del 1° de octubre del 2018 comunicó al actor que su contrato pasaba a ser a término indefinido.

El despacho llegó a la conclusión que la naturaleza de la labor de guarda de seguridad que ejerció el demandante no corresponde a una obra material específica, al no estar determinada claramente la labor procedió el a-quo a declarar la modalidad del contrato de trabajo a término indefinido conforme al artículo 47 del C.S.T.

Por último, se pronunció de la pretensiones del demandante a la reliquidación de las prestaciones sociales, vacaciones y seguridad social en salud y pensión, argumentó que para acceder a estos conceptos el demandante tenía la carga de la prueba de demostrar individualmente cada día, hora, mes y año en que estas fueran laboradas, y una vez fueran acreditadas se trasladaría al empleador la obligación de su pago y la inclusión a su salario base de liquidación, el juzgado

indicó que fueron aportadas unos turnos programados por la entidad demandada, sin embargo, no existe prueba de que estos turnos fueron prestados, y además no son claros de las horas trabajadas, pues en mucho se evidencia el día pero no existe claridad sobre el horario laborado, por lo anterior no se evidenció prueba definitiva clara y precisa del trabajo que realizó el actor en jornada suplementaria, ni pudo esclarecerse con una versión testimonial general e imprecisa, por lo tanto no se modificó el salario base de liquidación.

2.7 RECURSO DE APELACIÓN.

Inconforme con la decisión la apoderada de la parte demandante presentó recurso de alzada en contra de la sentencia proferida en primera instancia. Sustentó su recurso bajo las siguientes consideraciones:

- ✓ Señaló que el contrato de obra y labor contratada fue señalado por las partes y no es necesario que se le lleve la contraria, puesto que la decisión de no tener claro el término de delimitación del contrato hace que la obra o labor sea alterada a favor del empleador.
- ✓ Asimismo, manifestó que se debe estudiar el OTRO SI del 01 de octubre del 2018 visible a folio 87, puesto que, el juez indicó que el empleador lo comunicó, pero no entró a abordarlo.

2.8 ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

2.8.1 DE LA PARTE RECURRENTE.

Mediante auto del 02 de marzo de 2022 notificado por estado electrónico número 33 del 04 de marzo 2022 se corrió traslado a la parte recurrente de conformidad con el Decreto 806 del 2020 a fin de que, presentada los alegatos de conclusión, sin embargo, dicho alegatos no fueron presentados conforme a la constancia secretarial del 17 de marzo de 2022.

2.8.2 DE LA PARTE NO RECURRENTE.

Mediante auto de 29 de marzo del 2022 notificado por estado electrónico número 47 del 30 de marzo del 20212 se corrió traslado a la parte no recurrente de conformidad con el Decreto 806 del 2020, estando del término de rigor presentó escrito así:

2.8.2.1 DE LA DEMANDADA

Manifestó que la modificación del contrato de trabajo del demandante a término indefinido fue realizada por la demandada, la cual respetó los límites que como empleador posee, puesto que, el demandante continuó desempeñando el mismo cargo y devengando el mismo salario, y en ningún momento se le desmejoró las condiciones de trabajo.

3. CONSIDERACIONES

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante, razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

3.1 COMPETENCIA.

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del C.P.T.S.S.

3.2 PROBLEMAS JURÍDICOS.

Corresponde a esta Judicatura, determinar:

¿Existió un contrato de trabajo entre YOVANI BECERRA SOCARRÁS y la empresa ATLAS SEGURIDAD LIMITADA? En caso afirmativo ¿hay lugar estudiar el OTRO SI del 01 de octubre del 2018 a efectos del reconocimiento de las prestaciones deprecadas?

3.3 FUNDAMENTO NORMATIVO

3.3.1 CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

ARTICULO 22. DEFINICION.

1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, {empleador}, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

Artículo 45. Duración.

El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

Artículo 47. Duración Indefinida.

1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

3.4 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

3.4.1.1 Contrato de obra o labor se transforma en indefinido cuando no se fija claramente su objeto. (Sentencia SL023-2022, radicado 83356, del 19 de enero de 2022 M.P. Dr. JORGE PRADA SÁNCHEZ).

«En el caso del contrato de trabajo por duración de obra o labor contratada, la ley no impone un medio probatorio específico. Por ello, su existencia puede darse a través de cualquier elemento de convicción; incluso, lo acordado en ese sentido, puede colegirse de las características propias de la actividad. Bajo esta línea de pensamiento, la Corte ha explicado que «(...) la obra o labor contratada debe ser un aspecto claro, bien delimitado e identificado en el convenio, o que incontestablemente se desprenda de «la naturaleza de la labor contratada», pues de lo contrario el vínculo se entenderá comprendido en la modalidad residual a término indefinido.»

3.4.1.2 Lo que el empleador puede modificar unilateralmente. (Sentencia SL3901-2021, radicado 84144, del 23 de agosto de 2021 M.P. Dr. CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO).

«Tal la afirmación, porque pareciera que el impugnante desconoce que el derecho de variación, traducido como la facultad que tiene el empleador de modificar unilateralmente las condiciones iniciales del contrato de trabajo (modo, lugar o tiempo de ejecución), la cual emerge de la potestad jurídica de subordinación jurídica del artículo 23 del CST, debe obedecer a razones válidas y objetivas, de manera que el empleador pueda justificar la necesidad y pertinencia de esas alteraciones, para descartar que los cambios sean arbitrarios o caprichosos e, incluso, que obedezcan a un acoso laboral en un intento de provocar la renuncia del servidor.»

4. CASO EN CONCRETO.

Se tiene en el presente proceso que el actor pretende que se le reconozca la existencia del contrato de trabajo con la modalidad de obra o labor contratada y, además se le condene al demandado al pago de salarios, horas extras, recargo nocturno dominical o festivos, auxilio de transporte, auxilio de cesantías e intereses, primas de servicios, vacaciones, las cotizaciones en pensión y salud con su respectivo ajuste conforme al salario devengado, además la indemnización moratoria ordinaria del artículo 65 CST, la indemnización por la no afiliación al subsidio familiar, la indemnización por despido injusto y la sanción moratoria por la no consignación de las cesantías en un fondo.

Por otro lado, la demandada declaró ser cierto que el actor prestó sus servicios de manera continua e ininterrumpida desde el 23 de noviembre de 2015 hasta el 12 de julio de 2019, pero que el 1° de febrero de 2018 se modificó la naturaleza del contrato de trabajo pasó a ser un contrato a término indefinido.

El a-quo declaró la existencia del contrato a término indefinido desde el 23 de noviembre de 2015 hasta el 12 de julio de 2019, absolvió a la demandada de todas las pretensiones de la demanda y condenó en costas al demandante.

¿Existió un contrato de trabajo entre YOVANI BECERRA SOCARRÁS y la empresa ATLAS SEGURIDAD LIMITADA? En caso afirmativo ¿hay lugar estudiar el OTRO SI del 01 de octubre del 2018 a efectos del reconocimiento de las prestaciones deprecadas?

Para dilucidar el problema jurídico, se advierte que obran al plenario las siguientes pruebas:

- ✓ Contrato individual de trabajo por la duración de una obra o labor determinada para guardas o vigilantes, escoltas, supervisores y operadores de medios tecnológicos suscrito entre el señor YOVANI BECERRA SOCARRAS y la empresa ATLAS SEGURIDAD LIMITADA con fecha de inicio del 23 de noviembre del 2015. (Fl. 32- 33).
- ✓ Otro Sí del 01 de febrero del 2018, en el que se pactó que el contrato del 23 de noviembre del 2015 seguiría vigente y el demandante desarrollaría trabajo suplementario, dominical y festivo o nocturno y lo pactaron a través de una partida fija de recargos. (Fl. 34-35).
- ✓ Comunicado de la demandada al señor YOVANI DEVARIS BECERRA SOCARRÁS de la modificación del contrato a término indefinido. (Fl. 68) Prueba aportada por el demandado.

De acuerdo al material probatorio antes indicado, y apoyados en el fundamento jurisprudencial en el cual se apoya la Sala para la presente decisión, se trae a colación el artículo 45 del C.S.T refiere lo siguiente: *“El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.”*

Teniendo en cuenta lo anterior, se advierte que el contrato de obra o labor contratada tiene una característica en el que el término de su duración depende de la terminación de la obra por la fue contratado el trabajador, además, son obras o actividades cuya finalización se puede identificar con claridad, es decir, no se puede ejecutar u contrato de obra o labor en actividades de ejecución continuada.

Ahora bien, se tiene en el presente proceso, que el contrato de trabajo suscrito entre las partes el 23 de noviembre del 2015, se pactó bajo la modalidad de obra o labor contratada con el objeto de prestar sus servicios de seguridad y protección en la modalidad como guarda de seguridad para el cliente de Nestlé, pero que su ejecución es de forma continua y no se puede identificar claramente su duración conforme a lo establecido en el número 1° del artículo 47 del C.S.T.

A través de un Otro Sí de fecha de 1° de febrero del 2018, las partes acordaron que los derechos que se cause por conceptos de horas extras, recargos nocturnos, dominicales o festivos seria remunerado en la nómina mensual de salarios, mediante el concepto de partida fija de recargos por un valor de (\$332.706), a su vez a la misma fecha la demandada le manifestó el cambio de modalidad del contrato de trabajo suscrito entre ellas, pasó a ser indefinido conforme consta en folio 68 del expediente, el anterior documento está firmado por el señor YOVANI DEVARIS BECERRA SOCARRAS, por tanto, estuvo de acuerdo con la modificación del contrato de trabajo, y no hay prueba de vicio en el consentimiento del demandante en la suscripción del contrato.

La Corte Superama de Justicia señaló que el empleador tiene la facultad de modificar unilateralmente las condiciones iniciales del contrato de trabajo (modo, lugar o tiempo de ejecución), la cual emerge de la potestad jurídica de subordinación jurídica del artículo 23 del C.S.T, pero debe obedecer a razones válidas y objetivas, de manera que el empleador pueda justificar la necesidad y pertinencia de esas alteraciones, es decir, los cambios con respecto a la duración de contrato y el tipo de contrato deben ser consensuado y se requiere que el trabajador esté de acuerdo por lo que son cambios que el empleador no puede

hacer unilateralmente. En el caso que nos ocupa, esta Colegiatura encuentra que el demandante accedió y estuvo de acuerdo con las modificaciones al contrato de trabajo inicial suscrito el 23 de noviembre del 2015. Por este motivo, se confirmará la decisión del juez *a-quo* al declarar la existencia del contrato de trabajo a término indefinido, puesto que, fue consensuado la modificación del contrato de trabajo suscrito entre las partes y, además, al no estar determinado la labor contratada y su duración, se entiende que es a término indefinido.

Ahora se duele el recurrente que el juez trajo a colación el otro si suscrito entre las partes respecto al otro si del 1° de febrero de 2018, que verificado se tiene que las partes llegaron al acuerdo de que cualquier derecho que se cause por concepto de horas extras, recargos nocturnos, dominicales o festivos será remunerado en la nomina mensual de salarios, mediante concepto de pago “partida fija por recargos”, sin embargo, se advierte que en la sentencia de primer grado el *a-quo* si se pronunció al respecto indicando que correspondía al demandante demostrar individualmente cada día, hora, mes y año en que estas fueran laboradas, y una vez fueran acreditadas se trasladaría al empleador la obligación de su pago y la inclusión a su salario base de liquidación, el juzgado indicó que fueron aportadas unos turnos programados por la entidad demandada, sin embargo, no existe prueba de que estos turnos fueron prestados, y además no son claros de las horas trabajadas. Por tanto, al no acreditarse de manera clara y precisa los turnos laborados pues no es posible estudiar su reconocimiento por tanto la decisión adoptada por el Juzgado de primera instancia se ajusta a derecho.

Costas a la parte demandante.

5. DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE.

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 30 de noviembre de 2021 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito Valledupar, Cesar dentro del proceso ordinario laboral promovido por YOVANI DEVARIS BECERRA SOCARRAS contra la empresa ATLAS SEGURIDAS LTDA.

SEGUNDO: CONDENA en costas en esta instancia a cargo de la parte recurrente. Fíjense como agencias en derecho 1 S.M.L.M.V.

TERCERO NOTIFICAR por estado, para tal objeto remítase a la secretaria de la Sala Civil Familia -Laboral para lo de su competencia.

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Ley 2213 de 2022;
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
MAGISTRADO PONENTE

JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ
MAGISTRADO

ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
MAGISTRADO